

MUNKAÜGYI KONFLIKTUSOK A KÖZALKALMAZOTTAK ÉS A KÖZTISZTVISELŐK KÖRÉBEN 1993 ÉS 1995 KÖZÖTT

A tanulmánynak egyrészt azok az érdekkonfliktusok a tárgyai, amelyek a nevesített időszakban valamilyen formában publicitást kaptak, s így a médiából származó információk alapján tartalmilag is feldolgozhatók, másrészt azok a jogviták, amelyek a sajtóból és a jogi irodalomból megismerhetők voltak. Az elemzés alapvetően két nagy fejezetre: érdekkonfliktusokra és jogvitákra tagolódik.

A munkaügyi vitákban felmerülő, főként terminológiai problémák áthidalása érdekében a kutatásban a következő distinkciókat tettük:

- Szűkebb értelemben munkaügyi vitának csak a közvetlen munkáltatók (munkahelyi vezető vagy annak képviselője) és a munkavállalók (vagy szervezeteik) között keletkezett, a munkaviszonyokat érintő vitákat neveztük, a szövegben a vita fogalmát csak ezekre az esetekre használjuk. Ezzel eleget tehetünk annak a követelménynek, amelyet az eredeti definíció megfogalmaz.

- Az összes olyan esetet, amelyben a fent felsorolt eszközöket alkalmazták, tekintet nélkül arra, hogy a vitában ki volt a munkavállalók partnere, a munkaügyi konfliktus fogalma alá tartozónak minősítettük. Ilyen módon a munkaügyi viták a munkaügyi konfliktusok részhalmazát alkotják, nevezetesen azt a halmazt, amely az előző bekezdésben meghatározott jegyekkel rendelkezik.

- „Munkaügyi”-nek tekintettünk minden olyan témát, amelyről bármely szinten lehet kollektív tárgyalást (konzultációt) folytatni, így elvben vita tárgyává válhat és érinti a munkavégzés tartalmát, feltételeit, körülményeit és díjazását.

- A munkaügyi érdekkonfliktusokat az igénybe vett nyomásgyakorlási eszközök közül a leg erősebb alapján csoportosítottuk. Ez egyúttal azt is jelenti, hogy a konfliktusok annak alapján sorolódhatnak valamelyik csoportba, hogy mi volt a konfliktus csúcspontja, ahonnan a feleknek a belenyugvás vagy a megegyezés irányába kellett elmozdulniuk.

A munkaügyi kapcsolatok joga és szakirodalmában a munkaügyi vitákat jogvitákra és érdekvitákra osztja. A magyar vitakezelési eljárások folytán Magyarországon egyéni jogvita és kollektív érdekvita létezik. Alapvetően ezt a felosztást követjük a tanulmányban is, de ki fog derülni, hogy a kollektív jogvita esete a gyakorlatban létezik, ha ezt a jog egyéni jogvitaként kezeli is.

A vizsgálat szűkítésére az kényszerít bennünket, hogy kevés olyan adagyűjtés van, amely a jogvitákat öleli fel, információkat nyújt azokról a legfontosabb jellemzőkről, amelyek alapján a viták pusztán számbavételén túl következtetéseket lehet levonni. Természetesen valamennyi érdekvitáról amúgy sem szerezhettünk tudomást.

Érdekkonfliktusok

Közzszolgálati jogviszonyban

1993 és 1995 között mindössze egy olyan eset volt, amikor köztisztviselők egy csoportja kollektív munkaügyi vitát kezdeményezett. Nevezetesen a Földhivatal köztisztviselői sztrájkfenyegetést alkalmaztak illetményeik felemelése érdekében. Ez az eset azzal függött össze, hogy a kárpótlás miatt megnövekedett munkát a tisztviselők csak jelentős túlórázással tudták ellátni, a Ktv. szerint azonban a köztisztviselőknek túlmunkadíj nem jár, így a kérdés értelemszerűen béremelési problémává vált. Az esetnek több fontos tanulsága van:

- Egyetlen a maga kategóriájában, ami arra utal, hogy a kormány ügyel arra, hogy ne keve-

redjen érdekharcba ezzel a réteggel. Minden évben tisztes béremelést biztosít, az előmeneteli rendszert is alakítja, a vizsgált időszakban az alapilletményt két ízben emelték, megjelent az a kormányrendelet, amely – többek között – a munkaidő-beosztást szabályozza.¹

- A fentieket bizonyítja, hogy ez azon kevés eset egyike, amely egy hét alatt megoldódott, még hozzá a felügyelő szerv, a minisztérium beavatkozásával. Ez azt bizonyítja, hogy nem kell igazán kemény fellépés ahhoz, hogy a felsőbb szervek a probléma megoldását megtalálják, a köztisztviselők igényeit nagyjából-egészében kielégítsék. Arra már nem volt szükség, hogy az akciót végre is hajtsák.

- Ez a réteg tudatában van annak, hogy a konfliktusok kiélézése nem érdeke, részben az államigazgatás berkein belüli eszközökkel, részben a réteg érdekeit képviselő szakszervezet (az MKKSZ) a maga eszközeivel, hatékonyan védi a köztisztviselők érdekeit. Ismeri azokat az eszközöket, amelyeket egyáltalán be lehet vetni. (Ennek bizonyítéka többek között, hogy a további érdekharc helyett a jogi utat választva ugyanabban a kérdésben a szakszervezet az AB-hoz fordult. (Ld. a jogvitáknál.)

- A fentiek közvetve igazolják a KÉF működésének megfelelő voltát. Ennek a fórumnak egyik legfontosabb feladata a konfliktusok megelőzése. Valószínű, hogy a kormány köztisztviselőkkel szembeni megkülönböztetően toleráns magatartása nélkül ezt a feladatot nem tudná ilyen hatékonyan ellátni, egyszerűen több lenne a konfliktusveszélyes helyzet. A jelenlegi viszonyok között a KÉF hatékonyan tud működni anélkül, hogy bármelyik oldálnak ki kellene éleznie a vitás kérdéseket.

- Ennek ellenére nem született megnyugtató megoldás a túlóra problémájára. A hivatalok vezetői megszokták, hogy az apparátusi munka addig tart, ameddig „kell”, és feltehetően azt gondolják, hogy ennek megfelelően meg is fizetik, míg a beosztottak csak részben osztják ezt a véleményt. Feltételezzük, hogy a központi államigazgatási szerveknél valóban megfelelően honorálják az odaadást, de az önkormányzati hivatalokról szóló információk ezt nem támasztják alá. Nemcsak a helyi önkormányzatoknál fizetett alacsonyabb illetmények bizonyítják ezt, hanem azok a híradások is, amelyek arról szólnak, hogy a kis helyi apparátusokban gyakori az ingyen túlóra. Ezek azonban egymástól elszigetelődött esetek, nem összegződnek/tek tömeges nyomás-sá, nem vezettek érdekvitához.

Közalkalmazotti jogviszonyban

Merőben más a helyzet a közalkalmazotti réteg esetében. A vizsgált három évben összesen 24 közalkalmazotti érdekkonfliktus volt, 1993-ban öt eset, 1994-ben hat eset és 1995-ben 13 eset². Ezek közül két esetben került sor figyelmeztető sztájkra, egy esetben sztrájkra. Döntő részük ágazati szinten zajlott, bár volt néhány olyan munkahely is, amelyeket munkaügyi konfliktusok jellemeztek mint a Magyar Rádió és a Magyar Televízió. Jellegzetes kísérőjelensége ezeknek a konfliktusoknak a kapcsolódó jogvita, amely azonban nem feltétlenül munkaügyi, inkább polgári peres eljárás, a viszonyok elmergesedésének szüleménye.

Ezekben az esetekben tipikusan felmerül a probléma, hogy érdekvitával állunk-e szemben, vagy nem. A vizsgálatba bekerült esetekből a munkahelyi vezetés összesen öt esetben állt a szakszervezettel, illetve a közalkalmazotti tanáccsal szemben. Ezen esetek vagy az MTV, vagy az MR esetei. Egy esetben áll a „másik” oldalon önkormányzat, a többi 18-ban a szembenálló fél a kormány, illetve valamelyik minisztérium, vagy a parlament. Vagyis tizenkilenc eset nem tekinthető munkaügyi vitának a törvény betűje szerint. A gyakorlatban azonban nagyon is az. Vizsgáljuk meg ezek jellemzőit.

Közalkalmazottak és kormány

Ezeknek a konfliktusoknak a legszembevetőbb sajátossága, hogy elhúzódó, hosszan tartó vitákról szólnak. Általában azzal kezdődnek, hogy valamilyen oknál fogva előkerül egy már a köz tudatban jelen levő, de korábban sem megoldott probléma. Jellegzetes csomópontok egyfelől a Kjt. és az ott rögzített illetmények körüli, másfelől a fejlesztési koncepciókhoz kapcsolódó konfliktus; munkaügyi vonatkozása a létszámleépítés, amely a viták során mindig visszacsatolódik az illetmények emeléséhez.

A közalkalmazottakat érintő összes konfliktusból tizennyolcban a partner a kormány vagy valamelyik minisztérium volt, ebből nyolc illetményemeléssel volt kapcsolatos, kettő az elbocsátások miatt alakult ki. A többi nyolc esetben a fejlesztési koncepciók és az érdekegyeztetés zavarai kölcsönhatásban szerepelnek.

Minden konfliktusban – előbb vagy utóbb – eljutottak addig a problémáig, hogy 1. a közalkalmazotti törvény szándéka szerint védeltséget és társadalmi megbecsülést nyújt a közalkalma-

zottaknak, 2. az aktuális pénzügyi vezetés szerint lehetetlen biztosítani ezt. A kormányok válasza erre a problémára jellegzetesen az, hogy a közalkalmazottakat foglalkoztató szolgáltató hálózatok pazarlóan működnek, tehát nem is kell külön finanszírozást biztosítani, hanem arra kell készíteni az intézményeket, hogy maguk teremtsék elő a megbecsülés forrását.

Amikor ez az álláspont egy-egy kérdés kapcsán konkrétan kirajzolódik, megszületnek a számítások, amelyek ezt alátámasztják, kezdődik a konfliktus. Az események nagyjából egészében azonos forgatókönyv szerint zajlanak. Az ágazati szakszervezet felvállalja az ügyet, megfogalmazza álláspontját, amelyről néhány körben megpróbálja a létező érdekvédelmi fórumokon meggyőzni az illetékeseket. Így parlamenti felszólalásokat, bizottsági meghallgatásokat szervez, levelet ír a miniszternek vagy a kormányfőnek, beviszi a problémát a tárca érdekegyeztető fórumára, majd a KIÉT-re. Mindezek a személyek és szervezetek bizonyos ideig foglalkoznak a kérdéssel, majd a folyamat végén kiderül, hogy a szakszervezet nem tudja partnerré összegyűjteni mindazokat a szerveket és személyeket, akiket a probléma megoldásába be kellene vonnia. Ezen a ponton megalakul a sztrájbizottság, amely később a társszakszervezetek képviselőivel bővíthet is.

Ebben a pillanatban jogilag más helyzet áll elő. A sztrábjtörvény értelmében ugyanis ettől kezdve nem a szakszervezet keresi-tereli az illetékeseket, hanem a kormány jelöli ki azokat. És ami addig nem működött, az ettől fogva működni kezd. A sztrájbizottság és a kormánydelegáció előbb vagy utóbb megállapodást köt, a sztrájk általában elmarad, az ügy a következő költségvetés tárgyalásáig kialszik. A következő költségvetéskor azonban újraéled, mivel egyetlen olyan megállapodást nem kötöttek még, amely hosszabb távra megoldotta volna az adott kérdést.

Ez a forgatókönyv számtalan olyan dilemmát vet föl, amely a közalkalmazottak munkaügyi kapcsolatainak jogi szabályozását érinti. Ezeket a sztrájjal összefüggésben, külön pontban tárgyaljuk. Egyelőre maradjunk a konkrét eseteknél. Természetesen minden konfliktusnak vannak speciális vonásai, amelyek miatt az általános forgatókönyvtől az adott eset eltér.

Erőteljes differenciáló tényező az ágazat. A két leginkább konfliktusos terület a közoktatás és az egészségügy. Az összes szakma közül a közoktatás volt az, amely a legtöbb kérdésben eljutott a konfliktusig, a szakszervezet a legkülön-

bözőbb eszközöket alkalmazta és a két szorosan együttműködő szakszervezet (a PSZ és az FDSZ) szervezett először sztrájkot. Több olyan eset volt azonban itt is, amikor az akciók elhaltak, a szakszervezetek egy ponton belátták, hogy nem tudják végigcsinálni az akciót, vagy időközben másra kellett koncentrálniuk. Az egészségügyben több olyan akció indult, amit az „elhalt” kategóriába soroltunk. Ezek részben a többoldalú költségvetési függőség miatt váltak befejezetlenné, részben pedig azért, mert az ebben a szakmában található szakszervezetek rendszerint különalkuba bocsátkoztak.

Több esetben előfordult (1993, 1995), amikor az EDDSZ a többi szakszervezethez csatlakozva választhatta volna a közös militáns fellépést is, de a szakmán belüli megegyezés mellett döntött. Bár alkalmazott olyan nyomásgyakorlási eszközöket mint a sztrájbizottság megalakítása, vagy a tömegdemonstráció. Eddig ez a stratégia többnyire eredményesnek bizonyult.

A fegyveres és rendészeti szerveknél dolgozó közalkalmazottakat tömörítő szakszervezetek sem kényszerültek rá olyan nagy országos akciók megszervezésére, mint a közoktatásban érintett szakszervezetek. A kormány és e szakszervezetek viszonyát alapvetően az határozza meg, hogy a hivatásos állománnyal együtt dolgozó, annak munkáját kiszolgáló közalkalmazottakkal a kormány ugyanúgy nem lehet megegyezésképtelen, mint a hivatásos állománnyal magával. Ezért itt relatíve rövidebb idő alatt, akció nélküli megegyezéssel záruló konfliktusokkal találkozunk a legtöbbször. A legerősebb nyomásgyakorlási eszköz itt a demonstrációval való fenyegetés volt.

Ágazati érdekvita és sztrájk

Ágazati szakszervezet részvételével zajlott az összes (huszonnégy) konfliktusból tizenhét, ami arra utal, hogy a szakszervezetek is felső szinteken keresik a megoldásokat, illetve kevés olyan konfliktusra okot adó téma van, amelyet meg lehet oldani egy-egy munkahelyen belül. (Jellegzetesen ez utóbbi körbe tartozik az egy intézményt érintő elbocsátásokkal kapcsolatos konfliktus.) Mivel a fent vázolt forgatókönyvet eddig először és utoljára az 1995. december 15-i pedagógussztrájk esetében játszották végig, az ágazati érdekvita kapcsán felmerülő problémákat ennek bemutatásával foglalmazzuk meg.³

A közalkalmazottakra vonatkozóan a Kjt. három szinten ír elő kollektív tárgyalási szabályo-

kat, a KIÉT-ben, a minisztériumokban és a munkahelyeken. A Munka Törvénykönyv szerint munkaügyi érdekvita (azaz e szabály szerint kollektív munkaügyi vita) akkor van, ha két feltétel teljesül: a munkáltatóval nem lehetett egyezsége jutni, és ha a vita nem jogvita (MT 194. §). Így tehát ahhoz, hogy kijelentsük, hogy a közoktatásban (vagy az egészségügyben) érdekvita van, e két feltételnek fenn kell állni. Hogy a vita nem jogvita, azt könnyen be lehet látni, hiszen nem arról van szó, hogy valaki megsértett volna bizonyos jogszabályokat, bár erről is szó lehetne. Az elmulasztott kollektív tárgyalás ugyanis a Kjt. megsértését jelenti, de eszmefuttatásunknak ez nem tárgya. Mindenesetre akkor nem lehet sztrájkolni, úgy hogy ezt a vonalat ejtsük el.

A másik feltétel az, hogy a munkáltatóval nem lehet egyezsége jutni. Ez két esetben lehetséges. A munkáltató tárgyal, de nem enged, vagy a munkáltató nem tárgyal. És ezen a ponton felmerül a kérdés: ki a munkáltató? Be kell látnunk, hogy ágazati szinten nincs olyan szervezet, amely a helyi munkáltatókat képviselné, a nevükben tárgyalásokat folytathatna, meghatalmazással rendelkezne megállapodások megkötésére (ezért sem létezhet itt ágazati kollektív szerződés). De ha ilyenformán nincs partner, akivel az ágazati kollektív tárgyalásokat lefolytassa egy ágazati szakszervezet, akkor olyan „személy” sincs, akivel vitába keveredhetne, vagyis az ágazati érdekvita nonszensz. A valóság azonban nem engedi meg, hogy ezzel az eredménnyel megelégedjünk. A tények azt mutatják, hogy ez a vita létezik, sőt, elég hosszú ideje újból és újból kiéleződik, vagyis van.

Van azonban egy megoldás a sztrájktörvényben, amely szerint ha a sztrájk több munkáltatóra terjed ki, vagy nem lehet tudni ki képviselje a munkáltatót, ki egyeztessen, akkor a kormány dönt. Rendszerint így kerül a tárgyalásokat folytatók közé a Munkaügyi Minisztérium, valamint a PM, amely a munkaügyi kapcsolatok szereplőjéhez nem alkalmazkodó finanszírozási struktúra csúcsa.

Ha tehát a sztrájkbizottság megalakult, kiderült, hogy a közalkalmazottak nem látnak más utat érdekeik érvényesítésére, csak a sztrájkot, ezt be is jelentették, követeléseiket megfogalmazták, a munkáltatói tárgyalócsoport a kormány szintjén megalakult, meg lehet tenni az első fontos lépést, le lehet folytatni az egyeztetést. Közben a felek eldöntik, hogy ha nem tudnak megegyezni, akkor milyen eszközöket alkalmaznak a továbbiakban.

Ekkor a következő kérdés az, hogy ha meghirdetik a sztrájkot, jogszerű lesz-e vagy sem? A sztrájktörvény egyértelmű megfogalmazást tartalmaz a jogszerűtlen sztrájk eseteiről, de az elégséges szolgáltatásról szóló paragrafus ezt az egyértelműséget megzavarja, a joggyakorlat pedig ellentmondásos.

Van olyan bírósági határozat, amely azt mondja, hogy jogszerű a sztrájk akkor is, ha nem egyeznek meg az elégséges szolgáltatásban, van olyan is, amely azt mondja, hogy nem jogszerű. Ráadásul a bírósági határozatokat egy adott bíróság vagy figyelembe veszi, vagy nem. Ha az elégséges szolgáltatásban nem kell megegyezni a jogszerűséghez, mivel csak a sztrájktörvény kifejezetten erről szóló passzusainak kell megfelelni (3. §), akkor jogszerűen le lehet folytatni egy közalkalmazotti ágazati sztrájkot, a többi a partnerek szervező- és tárgyalókészségén múlik.⁴

A szakszervezetek a gyakorlatban az elégséges szolgáltatásról szóló ágazati megállapodás hiányát és a munkáltató személyében fennálló sokrétűséget úgy próbálták áthidalni, hogy munkahelyenként, egyesével kötöttek megállapodásokat az igazgatókkal. Ez a jogilag legelfogadhatóbb megoldás volt, annak ellenére, hogy ez a módszer két feltételt nem képes kielégíteni. Egyrészt nehéz így biztosítani az egységességet, másrészt ez a módszer kizárja a megállapodásból azt a kormánybizottságot, amely az ágazati sztrájkbizottsággal tárgyal, amely a problémát azon a szinten kísérli megoldani, ahol az egyetlen „igazi” munkáltatót meg lehet találni, vagyis a munkahelyen. Ez utóbbi kérdés megoldására ágazati ajánlások születtek, amelyeknek azonban nincs jogi kényszerítő erejük és esetünkben el is késtek velük a felek.⁵

Visszatérve a sztrájk folyamatához, a sztrájkbizottság megalakulása után a kormány egy olyan komplett tárgyaló delegációt nevez ki, amely minden munkaadói oldalon érintett szervezet képviselőjét el tudja látni. Ez azonban nem jelenti azt, hogy magára vállalta az ágazat munkáltatójának szerepét. Ebben az esetben ugyanis a kormánynak ágazati kollektív tárgyalásokat is kellene folytatnia. Ezeket a tárgyalásokat ma ebben az összetételben csak a KIÉT-ben lehet lefolytatni, ott ugyanis együtt van az összes munkaadói oldalról érintett szervezet, azonban – mint láttjuk – a meghatalmazások itt nem egységesek. Míg az államigazgatási szervek képviselői meghatalmazhatók arra, hogy megállapodásokat kössenek ezen a fórumon, addig az önkormányzatok és a kamarák nincsenek ebben a hely-

zetben⁶. Vagyis három- (négy-) oldalú megállapodást nem, csak kétoldalút lehet kötni.

Mindebből két következtetés adódik. 1. A közalkalmazotti szférában a szakszervezetek részéről kollektív megállapodás létrehozására tett kísérlet – amennyiben a megállapodásban kellőképpen érdekelt a tagság – szükségszerűen eljut a sztrájkfenyegetés fázisába; ui. amíg a sztrájkbizottság meg nem alakul, nincs olyan hely, ahol az egyes ágazatok érdekeik sérelmére orvoslást kereshetnének. Abban a pillanatban, amikor a kormány kinevezi a sztrájkbizottsággal tárgyaló delegációt, létrejön a fórum, ahol meg lehet egyezni. Vagyis magát a sztrájkfenyegetést a kollektív tárgyalási mechanizmus hiátusa, a meglevő fórumok működésének módja hozza létre. 2. A közalkalmazottak ágazati szakszervezeteinek kezdeményezésére létrejött országos, ágazati sztrájk kezelhetetlen a hatályos jogszabályok alapján. Nem kezelhetetlen azonban gyakorlatilag, és ennek mára ki is alakult a szokásos formája. A fent leírt ellentmondások megoldásához egyfelől a hatályos jogszabályokat, másfelől az érdekegyeztetési struktúrát kell átrendezni ahhoz, hogy a kollektív tárgyalások kompetens felek között, szabályokhoz igazodva mehessenek végbe. E kérdések rendezésének az a társadalmi (erkölcsi, anyagi és politikai) haszna lenne, hogy a konfliktusokat meg lehetne előzni, vagy ha nem, a jelenleginél rövidebb idő alatt lehetne rendezni.

Közalkalmazottak és önkormányzatok

Az önkormányzatok és a közalkalmazottak vitáinak több szintjét kell megkülönböztetni, így a munkahelyi, az ágazati és a szektoriális szinten folyó vitát.

• A munkahelyi érdekvita esetére nincs példa. Ennek több oka van. Egyrészt az önkormányzati költségvetési szervek munkahelyi érdekvitáiban nem jelenik meg az önkormányzat mint partner, mivel nem munkáltatója a „beosztott” közalkalmazottnak⁷. Másrészt, ha van ilyen vita, akkor az vagy ágazati, ill. szektoriális érdekvitává vagy jogvitává transzformálódik, így – a jelen anyag struktúrájának megfelelően – ott kell tárgyalni.

Az esetleírások között egyetlen olyan szerepel, amikor az önkormányzatok ellen irányuló közalkalmazotti fellépésről van szó, a patikus-sztrájk esete. Ez azonban nem közvetlenül munkaügyi, hanem a patikaprivatizáció szerencsétlen folyamatából kinőtt vita volt.

Ugyanakkor közismert, hogy az érdekviták jelentős részben az önkormányzati finanszírozási rendszer, ill. az eszközök szűkössége folytán keletkeznek, és megoldásuk is nagy mértékben az önkormányzatokon múlik. Csak utalni szeretnék a közoktatásban a számos besorolási problémára, az iskolai kollektív szerződések megkötetőségére, a közalkalmazotti keresetekre.

Ezekben az esetekben az a kérdés, hogy be kell-e vonni az önkormányzatokat a munkahelyi kollektív tárgyalásokba. Ez az esettípus formálisan nem tartozik az önkormányzatra. Egy költségvetési szerv az önkormányzattól különböző munkáltatóval rendelkezik és a közalkalmazottnak a kollektív tárgyalásokat vele kell lefolytatniuk. Lehet azonban az önkormányzat tulajdonos (fenntartó stb.), és mint ilyen rendelkezhet arról, hogy az általa biztosított forrásokat hogyan használja fel a vezetés, vagyis – ha formálisan nem is – fenntarthatja magának a kollektív tárgyalások feletti kontroll jogát. Ebből következően be is avatkozhat a tárgyalásokba, illetve a vitába.

A probléma tehát az, hogy formalizálható-e mint munkáltatói jog az önkormányzatnak ez a tulajdonosi joga, vagy nem. Véleményünk szerint a viták megelőzése céljából az önkormányzatot be kellene vonni a kollektív tárgyalásokba, vagy az önkormányzatnak a források elosztása előtt kellene tárgyalásokat folytatnia a hozzá tartozó közalkalmazottak képviselőivel. Ezeknek a tárgyalásoknak meg kellene előzni a munkaügyekben folytatott kollektív alkukat. Ha ugyanis az önkormányzattal mint finanszírozóval egyezségekre lehetne jutni, akkor a munkahelyi kollektív tárgyalások számára kijelölődne az a tér, amelyen belül lehet egyezkedni, és amelynek határait senki nem akarhatja megsérteni. Ezeket a tárgyalásokat az önkormányzat a közalkalmazotti érdekképviselői szervek területi egyesüléseivel folytathatná le.

Más a helyzet a helyi költségvetési szervek vezetőivel kapcsolatban, ott ugyanis az önkormányzat közvetlen munkáltatói szerepet tölt be. Nem tudok olyan esetről, amikor a helyi költségvetési szervek vezetői olyan szervezetet hoztak létre, amely közös érdekeiket szolgálná⁸ és az önkormányzati szövetségeknek tárgyalópartnere lenne. Ennek folytán a költségvetési szervek vezetőinek érdekvitái egyéni érdekviták, s mint ilyenek nem tartoznak a „létező” vitafajták közé.

• A második az ágazati szint. A pedagógus-sztrájk esetéből is látható, hogy sem az önkormányzatok, sem azok szövetségei nem jelennek

meg partnerként az egyeztető tárgyalásokon. Az elégséges szolgáltatásról való megállapodás is az intézményvezetőkkel történik, annak ellenére, hogy a szolgáltatásbiztosítási kötelezettség az önkormányzati törvény alapján az önkormányzatokat és nem az intézményvezetőket terheli.

Véleményünk szerint – a munkahelyi érdekvitákkal analóg módon – itt is szükség lenne az önkormányzatok bevonására, méghozzá az ágazati kollektív tárgyalásokat megelőzően. Ágazati kollektív tárgyalásokat, ill. megállapodásokat azonban a jelenleg – azaz 1996. elején – hatályos jog szerint nem lehet folytatni/kötni, így nincsen olyan fórum, amelynek munkáját az önkormányzatokkal folytatott előzetes konzultáció vagy megállapodás befolyásolhatná.⁹ (A minisztériumok által működtetett érdekegyeztető fórumok alapvetően szakmai kérdésekkel foglalkoznak, ha működnek egyáltalán, ráadásul a minisztérium nem munkáltató és nem finanszírozó és eddig vagy nem ismerte fel az önkormányzatokkal közös érdekeltiségét, vagy nem volt képes érvényesíteni azt.) Egyébként is csak akkor lehet az önkormányzatokkal ágazati tárgyalásokat folytatni, ha azok az önkormányzatok¹⁰, amelyek adott ágazathoz tartozó költségvetési szervvel rendelkeznek, meghatalmaznak valamely képviseleti szervet (szövetséget) ilyenek lefolytatására, megállapodások megkötésére.

• A harmadik szint a szektoriális érdekvita szintje. Egyelőre ehhez a vitafajta-hoz sincsen konkrét példa. Az 1995. végén lezajlott konfliktussorozat transzformálódhatott volna ilyenné. Az események azt látszanak bizonyítani, hogy a közalkalmazotti szféra mint szektor olyannyira sokrétű és az érdekképviselések annyira eltérő stratégiát folytatnak, hogy azonos ok sem vezet együttes, szektoriális konfliktushoz. A másik oldalról könnyebb szegmentálni a közalkalmazottakat és külön-külön alkut kötni az egyes ágazati szakszervezetekkel – vagy egyesekkel nem kötni, a vitát „elhalasztani”, míg másokkal gyors egyezsége jutniok –, mint az egész szektorban a problémát megoldani.

Itt szeretnénk felhívni a figyelmet arra, hogy az érdekvita és a kollektív tárgyalás közötti határ meghúzása, illetve a KIÉT vita-rendezésben betöltött szerepe több kérdést vet fel. A KIÉT-ben számtalan olyan kérdést tárgyaltak már, amelyben nem volt egyetértés. De ezek a tárgyalások nem vezettek nyomásgyakorlási eszközök igénybevételéhez. Az irodalom a vita fogalmát általában úgy használja, mint ami akkor kezdődik, amikor a kollektív tárgyalások kudarcot val-

lanak. A KIÉT-ben vitatott kérdések kapcsán volt ugyan kudarcral végződött kollektív tárgyalás, de ez nem folytatódott, hanem elhalt¹¹. Kialakultak ugyanakkor ágazati, vagy több ágazatra kiterjedő viták, amelyeket ez a fórum kezelt valamilyen formában, de ezek nem voltak az egész szektorra kiterjedőek.¹² Az egyetlen kivétel ez alól a közalkalmazotti törvény szerinti illetmények 1994. január 1-i törvény szerinti bevezetésének elhalasztására tett kormányzati kísérlet, amelyet azonban nem a KIÉT, hanem a sztrájkbizottság és a PM tárgyalásai oldottak meg.

A sztrájkbizottság és a kormány képviselőinek tárgyalásaiban az önkormányzati szövetségeket korai okok miatt nem lehetett bevonni, ezért részben a KIÉT napirendjeinek keretében tárgyaltak róla, részben pedig a PM külön egyeztetést folytatott az önkormányzati szövetségekkel azután, hogy a sztrájkbizottságnak beterjesztett javaslatai szerint – lényegében – az önkormányzatok terhére akarta megoldani a bevezetést. A sztrájkbizottságot azonban ebben az esetben csak a PSZ, a PDSZ, a KKDSZ és később a LESZ küldöttei alkották.

Ebből az a tanulság adódik, hogy a KIÉT keretében a „normális ügymenet” során meg nem oldott problémák munkaügyi vitákat generálnak, de azokat a KIÉT nem tudja maga megoldani, mivel a sztrájkbizottság megalakítása utáni egyeztetési kötelezettség nem a KIÉT oldalai, hanem – ágazati munkáltató hiányában – a kormány által kijelölt munkáltató és a sztrájkbizottság képviselte szakszervezetek között áll fenn. A KIÉT összetételéből logikailag következik, hogy a kamarai és az önkormányzati oldal együttesen alkotja azt a munkáltatót, aki a gyakorlatban tárgyalóképes lehetne a szakszervezetek konföderációjával. Így a viták vagy egy szinttel feljebb – a kormányhoz –, vagy egy szinttel lejjebb – az ágazati szintre – csúsznak. Azoknak a vitáknak a megoldását azonban, amelyek ezen a szinten jelentkeznek, annyira közelről érinti a kormány (PM) és az önkormányzatok közötti osztozkodás, hogy amíg e két partner nem egyezett meg valamiben, addig a szakszervezetek sem tudnak velük megegyezni.

Az a probléma viszont, ami az önkormányzatok, a kormány és az intézményvezetők között fennáll, a szektoriális érdekvitákban nem munkaügyi, hanem finanszírozási jellegű, ezért illogikus e három fél között folytatott vitának a szakszervezetek jelenlétében, munkaügyi fórumon való lefolytatása. Amíg ez konzultáció, addig a kérdés nem ilyen éles, de amikor a felek megál-

lapodásra törekszenek, akkor ez a fajta felállás nem felel meg a munkaügyek logikájának. Annak ellenére tehát, hogy a konfliktusok megelőzése céljából mindhárom szinten szükség lenne arra, hogy az önkormányzatokkal finanszírozási kérdésekben megállapodások szülessenek, és ezt meg lehet ugyan tenni a munkaadói és a közalkalmazotti érdekképviseltek tárgyalásai során, esetleg az önkormányzatok alsóbb szintű fórumokon való részvételének formalizálásával is, de tisztább viszonyokat lehetne teremteni akkor, ha az önkormányzatokkal folyó pénzügyi tárgyalások a munkaügyi érdekegyeztető fórumokon kívül történének.

Közalkalmazottak és tényleges munkaadók

A vizsgált időszakban három olyan eset vált ismertté, amely a közalkalmazottak csoportja, érdekképviselői vagy participációs szervezete és a munkaadó között bontakozott ki, ezek közül munkahelyi keretek között maradt egy eset, az 1993. szeptemberi nővérsztrájk.

Mindhárom esetben jellegzetesen munkahelyi problémákról – munkafeltételek és elbocsátás – volt szó. A nővérsztrájk-eset rövid időn belül elhalt. A másik kettő, az MTV és a Magyar Rádió elbocsátási esetei hosszú (kilenc, ill. tíz hónap) konfliktussorozathoz vezettek, nem voltak mentesek a kormány és a parlament beavatkozásaitól, valamint egyéb peres eljárásokat is indítottak ezek kapcsán. Ebben a két esetben a konfliktus tehát eszkalálódott és eldurvult, a rádióban a közalkalmazottak rehabilitációjával zárult, az MTV-ben elhalt, majd később újra „feléledt”, 1995. végén az érdekképviseltek várakozó állásponton voltak. Ebben bizonyára szerepe van annak, hogy épp a két legfontosabb tömegkommunikációs intézményről, fejlett jogtudattal és érdekérvényesítési képességgel rendelkező közalkalmazotti csoportról volt szó. Nem mellékes azonban a munkaadó szabályszegő magatartása és arroganciája, illetve a joggal való visszaélés sem. A rádiós elbocsátások esete volt az első nagy nyilvánosságot kapott tömeges létszámleépítés, amelyet szabálytalanul hajtottak végre. A második nagy esethalmaz a felsőoktatási elbocsátások, amelyből azért nem lett tömeges jogvita, mert az érintettek elmulasztották a határidőket. Várható, hogy hasonló konfliktusok – érdek- vagy jogvita formájában – fognak kibontakozni a közoktatásban és a HM illetékességi körében is.

Feltehető, hogy hasonló jellegű konfliktusok

más közalkalmazotti munkahelyeken is voltak ebben az időszakban, de mivel nem kaptak országos publicitást és még a szakszervezetek sem rendelkeznek pontos információkkal ezekről, a vizsgálatból kimaradtak.

Annyit mindenesetre az elbocsátásokkal kapcsolatban le kell szögeznünk, hogy a közalkalmazotti létszámleépítés kényszere alapvetően költségvetési és nem funkcionális kényszer. Mint ilyen ellentmond a közalkalmazotti törvényben kifejeződő, a közalkalmazottakat védő szándéknak. Így nagyon nehéz jogszerűen közalkalmazottakat úgy elbocsátani, hogy azok oka nem a közalkalmazott alkalmatlansága, hanem az illetmények és járandóságok fedezetének hiánya. A jogvitáknál ezekre az ellentmondásokra külön kitérünk.

Jogviták

A munkaügyi jogviták vizsgálatához alapot szolgáltatottak azok a publikált bírósági határozatok, amelyek mindenki számára hozzáférhetők, az általunk figyelt sajtóban megjelent hírekben szereplő viták és az IM statisztika. Ez utóbbi csak az 1993. és 1994. évet öleli fel, mert az 1995. évi anyag még nem készült el. Az elemzés nem terjedhetett ki az összes jogvitára, de a számba vett esetek köre elegendő ahhoz, hogy a tipikus jogeseteket elemzés alá vessük. Az egyes munkaviszonyokban jellemző, tipikus pereknél nem kerülhettünk el, hogy néhány pert részletesebben ne ismertessünk.

A munkaügyi jogviták általános jellemzői

Az IM statisztikai összefoglalója szerint a munkaügyi jogviták száma egyre nő, ennek megfelelően az év végén befejezetlenül maradt ügyek száma is emelkedik. A befejezett és a befejezetlen ügyek időtartama is növekvő. Egyrészt tehát nő az ügyszám, ami a jogalkalmazás hiányosságaira mutat rá, másrészt egyre több a fellebbezett, illetve felülvizsgálatra benyújtott ügy. A munkaügyi bíróságokon benyújtott felülvizsgálati panaszok számának változásáról nincs adatunk, de 1994-ben 739 felülvizsgálati panasz érkezett be, ebből 411 folyamatban maradt, ami azt jelenti, hogy több, mint a felét nem zárták le abban az évben, amelyben beérkezett.

A másodfokon lezárt ügyek egy része felülvizsgálati panasz formájában eljut a Legfelsőbb Bíróságra. A Legfelsőbb Bíróságon (a továbbiak-

ban LB) benyújtott felülvizsgálati panaszok száma 1993-ról 1994-re majdnem a kétszeresére nőtt, és bár ennél gyorsabban emelkedett a befejezett ügyek száma, a befejezetlen ügyek száma 191-ről 314-re növekedett. Ezzel együtt a felülvizsgálati eljárások zömét három hónapon belül, de legfeljebb félévén belül lezárják, és 1994-ben csak három olyan eljárás volt, amely egy évnél tovább tartott és folyamatban maradt az év végén. Ez az erőteljes növekedés több, mint ami az ügyszám növekedéséből fakadt. Véleményünk szerint – és ezt a konkrét bírósági eseteknél látni fogjuk – komoly gondot okoz a jogszabályok értelmezése a bírósági szakemberek számára is.

A perek tárgya szerinti megoszlás erőteljesen változott a vizsgált két évben. Ugrásszerűen megnőtt a munkaszerződéssel kapcsolatos, a munka díjazásával kapcsolatos és az egyéb munkaügyi perek száma, míg jelentősen csökkent a munkavállalók anyagi felelősségével, a szabadságolással és tanulmányi kedvezményekkel kapcsolatos ügyszám.¹³ Alapvetően két tendencia rejlik emögött – az esetek szaporodásával a bíróságok leterheltsége nő, az első fokon megnyugtatóan lezárt ügyek aránya csökken, ebből következően nő az eljárások hossza is. (1. ábra)

lemények nem mindig tájékoztatnak, kevés kivétellel azonban nem magánszemélyek, hanem érdekképviselők, illetve vezetőik és köztársasági megbízottak fordultak az AB-hoz.)

A Munkaügyi Kollégiumi határozatok közül ide vonatkozó hét határozatból kettő közalkalmazotti problémával, kettő köztisztviselőkre vonatkozó kérdéssel, három pedig mindkettőre vonatkozó ügygel foglalkozik.

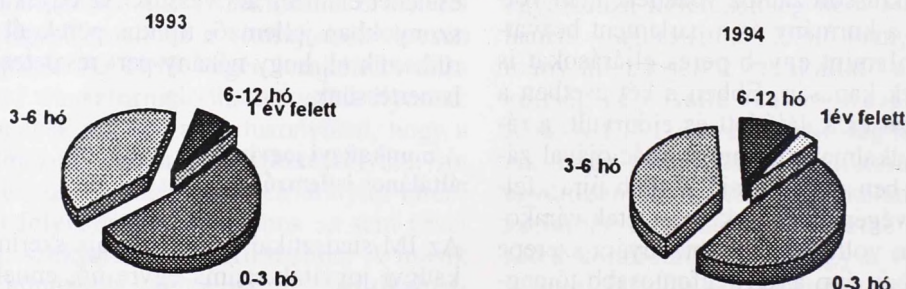
Végül soron tehát a költségvetési szféra munkaviszonyainak jogi szabályozása mind a jogalkotóknak, mind a jogalkalmazóknak, mind pedig a jogviszonyok alanyainak számtalan problémát okozott, ami nem egyszerűen abból fakad, hogy ezek a jogviszonyok újak, hanem abból is, hogy a jogszabályok nem egyértelműek és az ebből fakadó problémákat ez idáig a joggyakorlat sem oldotta meg.

Jogviták a különböző jogviszonyokban

A munkaügyi jogviták magyarországi szabályozásának az a specifikuma, hogy nem létezik kollektív munkaügyi jogvita. Ennek okán az érdekképviselői szerv és a munkáltató közötti jogvita

1. ábra

A munkaügyi perek megoszlása a perek hosszúsága szerint



A Munkaügyi Bíróságokon és az LB-on tárgyalt eseteken kívül a jogviták elemzésébe bevontuk az Alkotmánybíróságon tárgyalt munkaügyekkel kapcsolatos eseteket is. Ezek száma is megnövekedett az elmúlt három évben, míg 1993-ban egy, 1994-ben öt, 1995-ben hét munkaügyekkel kapcsolatos határozat született. 1993-ban nem költségvetési szférára vonatkozó jogszabályról volt szó, 1994-ben a költségvetési szférára vonatkozik az ötből négy, 1995-ben hétből öt eset. Egy eset kivételével¹⁴ az AB valamennyi alkalommal – részben vagy egészben – helyt adott az indítványozók kérelmének. (Az indítványozók személyéről a határozatokról szóló köz-

is egyéni jogvita, amelyben a szakszervezet nem mint a munkavállalók kollektív szervezete, hanem mint személy jelenik meg.

További következmény, hogy azokat a jogvitákat, amelyekben ugyanazt az eljárást kell folytatni –, nem egy esetben azonos az egyik perbeli fél is –, egyenként folytatják le. A bíróságok ezekben az esetekben élhetnek a perek összevonásának lehetőségével, az esetek többségében azonban – általunk ismeretlen, talán költségvetési okoknál fogva – ezt nem teszik meg. Az alábbiakban tehát csak egyéni jogvitákat elemezhetünk, de jelezzük, ahol lényegében nem erről van szó.

Viszonylag kicsi azoknak a publikus pereknek a száma, amelyet itt elemezni tudunk. Összesen hat ilyen pert publikáltak, ebből egy 1996. elején folyamatban van. Az öt perből háromban államigazgatási szervet perelt a saját tisztviselője, egy esetben önkormányzatot, egy esetben a köztársasági megbízottat.¹⁵ Jellegzetes ugyanakkor az esetek és a perek lefolyása a Ktv. alkalmazása szempontjából.

Az egyik perben gondot okozott a köztisztviselői jogviszony hosszának megállapítása, ami a besorolás, az illetmény megállapítása; a jubileumi jutalom kifizetése szempontjából fontos. Esetünkben a jubileumi jutalom volt a tét. A másik befejezett hivatali perben a 13. havi illetmény volt a per tárgya. Mindkét esetben törvény szerint járó juttatásról volt szó és a tisztviselő nyert. A harmadik esetben a felperes az ellene folytatott fegyelmi eljárás formai hibáját támadta meg, de a perben nem nyert, a fegyelmi hatályban maradt.

Egy másik per egy joghézagra hívja fel a figyelmet, emellett rávilágít arra is, hogy a Ktv.-ben meghatározott fegyelmi eljárási szabályok betartása a gyakorlatban nagyon nehézkes. Itt a körjegyző perelte a hozzá tartozó egyik önkormányzat polgármesterét, aki fegyelmi határozattal kártérítésre kötelezte a körjegyzőt. A pert öt lépcsőben a körjegyző megnyerte. A Legfelsőbb Bíróság indoklása szerint a fegyelmi határozat azért volt jogellenes, mert a körjegyzőt csak a tagközségek képviselő-testülete együttesen jogosult felelőségre vonni. A képviselő testületek delegálhatják ezt a jogot a polgármestereknek, de egy polgármester nem hozhat érvényes határozatot. Ugy tűnik, hogy ez részben a körjegyzői státus túlzott védelme, részben – ennek ellentmondva – a körjegyző kiszolgáltatottságának fokozása, amire a gyakorlatban semmi szükség nincs. Lehet ugyanis valaki vétkezes egyetlen önkormányzat vonatkozásában, de ezt a vétkességet felesleges a többi önkormányzat elé tárni, illetve felesleges előbb nekik bebizonyítani a körjegyző vétkességét. Ettől az eljárás roppant hosszadalmas, bonyolult és időrabló lehet, ahelyett, hogy a mulasztásból származó negatívumok megszüntetésére koncentrálna.

A fegyelmi eljárással kapcsolatos nehézségekre utal az is, hogy 1993-1995 között öt olyan Munkaügyi Kollégiumi állásfoglalás született, amely köztisztviselőket érint és ez valamennyi fegyelmi eljárással kapcsolatos kérdést igyekszik rendezni.

Két olyan peres ügyet ismerünk, amelyben a polgármester és az önkormányzat pereskedett.

Az egyikben a képviselő-testület felmondással megszüntette a polgármester munkaviszonyát, mert ő nem volt hajlandó társadalmi megbízatásként ellátni a polgármesteri feladatokat. A polgármester perelt. Végül

megnyerte a pert. A másodfokú bíróság hosszú indoklása és annak kiegészítése szerint a polgármester nem köztisztviselő. Munkaviszonyát csak az 1990. évi LXVII. tv.-ben¹⁶ tételesen felsorolt esetekben lehet megszüntetni.

A másik esetben a képviselő-testület fegyelmi eljárást folytatott a polgármester ellen, majd határozatában annak személyi alapbérét csökkentette. Az első fokú bíróság a polgármester keresete alapján a fegyelmit hatályon kívül helyezte – megállapította, hogy a polgármester nem vétkes az ügyben. A másodfokú bíróság hatályon kívül helyezte az első fokon hozott ítéletet és megszüntette a pert. A Legfelsőbb Bíróság állásfoglalása szerint az 1992. évi XXIII. tv. (Ktv.), az 1990. évi LXVII. tv. (Pttv.) és az 1990. évi LXV. tv. (Ötv.) egybevetése alapján kellett volna ítéletet hozni és másodfokon a pert nem lett volna szabad megszüntetni. Ennek folytán a LB a másodfokú bíróság végzését hatályon kívül helyezte és az ügy érdemi elbírálására kötelezte a bíróságot.

Ezekben az esetekben végül is érdektelen, hogy ki nyert. Az első esetben egy érdekvita jogvitává válásának is tanúi vagyunk. Mindkét eset tanúsítja azt, hogy a polgármester sajátos jogállására vonatkozó szabályokat nehéz alkalmazni, holott a polgármesterek és az önkormányzat közötti vitákban ezeknek a szabályoknak fontos szerepük van.

Az AB határozatok között elég nagy számban fordulnak elő olyanok, amikor az AB hatályon kívül helyez valamely önkormányzati döntést. Köztisztviselőket érintően a vizsgált időszakban két ilyen határozat született.

Az AB megsemmisítette azt az önkormányzati rendelkezést, amely a polgármesteri hivatal dolgozóit arra kötelezte, hogy bankszámlát nyissanak abból a célból, hogy a hivatal oda utalja az illetményüket. A határozat szerint – ez az egyébként elterjedt módszer – ellentmond a Mt. hatályos rendelkezéseinek, amelyek szerint a munkáért munkabér jár és azt a munkahelyen kell kifizetni.¹⁷

Egy helyi önkormányzat határozatot hozott a hozzá tartozó köztisztviselők túlmunkájának szabályozásáról és annak díjazásáról. Az AB a határozatot megsemmisítette. Indoklásul közölte, hogy a határozat ellentmond a Ktv.-nek, mivel abban benne van, hogy túlmunkáért díjazás nem jár. (Mint korábban utaltunk rá, ezt támadta szintén az AB előtt az MKKSZ, de határozat még nem született.) A képviselő-testület határozatában megállapított díjazás egyébként a Mt.-nek sem felelt meg.

Mindkét határozat alapvető kérdéssel foglalkozik a jogalkotók és a jogalkalmazók szempontjából is, sajnálatos, de érthető, hogy csak a beadványoknak megfelelő tárgykörben. Ugyanakkor, ha

a hatályos törvényeket betű szerint betartják, nem kerül sor ezekre a beadványokra. A szabályok ismerete pedig legalább az önkormányzatoktól elvárható lenne.

Közalkalmazotti jogviszony

A vizsgált időszakban tizennyolc közalkalmazottakat érintő per folyamatát publikálták. Ebből tizenöt esetben közalkalmazott volt a felperes, egy esetben a munkáltató, két esetben ágazati szakszervezet. A közalkalmazottak szakágazati hovatartozása egyenletes eloszlású – egy közművelődési, négy pedagógus, négy egészségügyi, három művész és három ismeretlen foglalkozású felperes volt. Az alperes személye is érdekes – tizenkét esetben az alperes a munkáltató volt, egy esetben a közalkalmazott, három esetben az önkormányzat, két esetben pedig a minisztérium.

A perek tárgya szerinti megoszlás a ténylegesen zajló perek számáról semmit nem mond, de jellegzetesen felöleli a Kjt. neuralgikus pontjait – a perek publikálásának nyilván ez a célja is. Így három ügyben a tizenharmadik havi illetmény, négy ügyben a besorolás, két ügyben a jubileumi jutalom volt a per tárgya, egy-egy per tárgya volt a beosztás, a fegyelmi eljárás, munkáltatói utasítás végre nem hajtása, munkaszerződés, végkielégítés. A két ágazati szakszervezet által kezdeményezett ügyben a per tárgya a kötelező érdekegyeztetés elmulasztása.

Jellemző, hogy a közalkalmazottak ötven százalékos arányban nyerték meg a pereket, hat esetben nyertek, hat esetben az alperes nyert, három esetben a Legfelsőbb Bíróság új eljárásra kötelezte a bíróságot, az ügyek nem zárultak le. Az ágazati szakszervezetek közül az egyik megnyerte a pert, a másik ügy még nem zárult le, de az eset teljesen analóg az előzővel, ha a felperes időközben el nem áll a pertől, bizonyára megnyeri.

Ami a perek tartalmi vonatkozásait illeti, erről bővebben kell szólnunk. Mind a tizenharmadik havi illetménnyel kapcsolatos, mind pedig a besorolási perek legtöbbje annak köszönhetően keletkezett, hogy a Kjt.-t időközben módosították. Ennek következtében a munkáltató úgy igyekezett összerakni a különböző időtartamokat és időpontokat, hogy ne kelljen kifizetni a tizenharmadik havi illetményt, illetve ne kelljen feljebb sorolni, vagy vissza lehessen sorolni a közalkalmazottat az illetmény-előmeneteli rendszerben.

Így például a tizenharmadik havi illetmény-nél két esetben nem vette figyelembe a fizetés

nélküli szabadság időtartamát, egy esetben a munkahely privatizálása után nem fizette ki a korábbi közalkalmazotti jogviszony alapján járó tizenharmadik havi illetményt. A munkáltatók ilyenfajta jogalkalmazásánál is rosszabb a bíróságok tevékenységéről kirajzolódó kép – mindhárom eset megjárta a Legfelsőbb Bíróságot is.

A besorolási perek jellegzetesen tanár-perek. Háttérükben természetesen az önkormányzati finanszírozás, illetve az önkormányzati források szűkössége áll. Ennek következtében az önkormányzatok mindent megtesznek annak érdekében, hogy a tanárokat lejjebb sorolják, ebbéli igyekezetükben nem egyszer jogszabályt sértenek. Ezek a jogsértések nem annyira egyértelműek, hogy az első pillantásra feltűnjön a sértett félnek. Komoly utánjárást igényel, ha egy tanár (az összes diplomájával együtt) meg akarja állapítani, hogy helyesen sorolták-e be. Nem is beszélve arról – az egészségüghöz tartozó – per-ről, ahol az új eljárást azért kell lefolytatni, mert nem lehetett eldönteni, hogy az a végzettség, amellyel a közalkalmazottak rendelkeznek, kell-e a munkakörük ellátásához vagy nem kell. Jellegzetes munkáltatói indoklás a források szűkösségére való hivatkozás. A Munkaügyi Kollégiumnak ki kellett mondani, hogy a besorolásnál nem lehet figyelembe venni azt, hogy az illetmény fedezete rendelkezésre áll, vagy sem¹⁸. Egyébként ezek a perek is eljutottak a LB-ig, az első és másodfokú bíróságok többször egymásnak ellentmondó ítéleteket hoztak.

Tipikusan kontraszelektáló tényező a besorolás túlszabályozása a többféle diplomával és elsőfokú szakmai végzettséggel rendelkezők számára, mivel a besorolásnál éppen azokkal a közalkalmazottakkal lehet „variálni”, akik ilyenekkel rendelkeznek. Akinek van egy kétszagos tanárképző főiskolai oklevele és más semmi, azt nem lehet ide-oda tologatni a táblában, de aki érvényesíteni szeretné a besorolásnál a többi iskolai végzettségét, azt esetleg már fel sem veszik az adott munkahelyre, mert nem tudnak neki több illetményt fizetni.

Külön figyelmet érdemelnek azok a perek, amelyekben az önkormányzat, és nem a munkáltató az alperes. A munkaügyi jogvitáknak ez a köre az, amelynek elemzéséből a valóságban létező jogviták sokaságára és összetételére nézve a legkevesebb információt nyerhetjük. Azoknak a vitáknak ugyanis, amelyeknek a háttérében az önkormányzat-közalkalmazott viszony áll, a megjelenési formája – mint erre korábban utaltam – az intézményvezető-közalkalmazott jogvi-

ta. Az önkormányzatok részvételével zajlott perek más szempontból ugyan, de nagyon jellegzetesek.

Az egyik esetben egy fogászati asszisztens vitatta, hogy adott évben nem járna neki a tizenharmadik havi illetmény. A perben az önkormányzat hivatala volt az alperes. Az önkormányzat arra hivatkozott, hogy a felperes fizetés nélküli szabadságon van. A Kjt. szerint a tizenharmadik havi illetmény akkor jár, ha a közalkalmazotti jogviszony legalább hat hónapig fennállt. (A hivatal szerint ez azt jelenti, hogy ez alatt dolgozni is kell.) A bíróság döntése értelmében a vonatkozó paragrafus szó szerint értendő, vagyis a tizenharmadik havi illetmény kifizetésének nem feltétele a tényleges munkavégzés.

A másik eset kissé részletesebb leírást igényel. Házi orvos felperes kérte a perben a bíróságot, hogy az önkormányzat képviselő testületének fegyelmi határozatát semmisítse meg. A házi orvos a fegyelmit azért kapta, mert megtagadta egy adatlap kitöltését, ugyanis vállalkozó szeretett volna lenni, amihez ez az adatlap nem kellett. A fegyelmit mint közalkalmazott kapta. Az orvos vitatta, hogy közalkalmazott lenne, arra hivatkozott, hogy mint az önkormányzat alkalmazottja, nem lehet közalkalmazott, csak köztisztviselő.

A per az első szakaszban a képviselő-testület alperessége mellett folyt. A fellebbviteli bíróság képtelen volt a beadott anyagok alapján megállapítani, hogy az orvos közalkalmazott-e, mivel nem volt semmilyen bizonyíték arra nézve, hogy a helyi önkormányzat költségvetési szervet működtet. A házi orvos egyedül látta el az orvosi teendőket, ha volt is költségvetési szerv, annak nem volt sem vezetője, sem beosztottja. Mindennek következtében a LB állásfoglalásában az első és a másodfokú bíróság ítéletét is helyénvalónak találta, miszerint a fegyelmi jogos és okszerű volt, ugyanakkor arra megállapításra jutott, hogy mind az első, mind a másodfokú bíróság olyan hibákat követett el az eljárás során, amelyek miatt perújrafelvételnek lehet helye, ha azt a felperes kezdeményezi

Az első eset – és a számtalan végkielégítési és besorolási per, amikre ebben az anyagban néhány precedens van – tanulsága véleményem szerint az, hogy az önkormányzat, illetve a költségvetési szervek, ha egy mód van rá, nem fizetnek meg bizonyos, jog szerint járó juttatásokat. Kockáztatják inkább a jogszerűtlen magatartást, ezzel a pert és egy sokkal nagyobb összeget, de már beléjük ivódott a minden áron való takarékoság reflexe. Az intézményvezetők és az önkormányzatok között dúló konfliktusok odáig juttatták – az egyébként bizonyára törvénytisztelő – vezetést, hogy lépten nyomon vitatják azt, ami jog szerint jár a közalkalmazottaknak. Ez arra hívja fel a figyelmet, hogy az önkormányzatok és az intézmények együttműködése nemcsak a kollektív szerződések és a bérmegállapodások ügyében, hanem még a finanszírozás kérdéseiben sem

megfelelő, azaz a munkaügyi jogviták megelőzése szempontjából ugyanolyan fontos lenne az előzetes megállapodás, mint az érdekviták megelőzése szempontjából.

A második eset magán hordozza szinte mindazokat a problémákat, amelyeket a Kjt. és a Ktv. a jogalkalmazók számára jelent¹⁹, hiszen itt a munkaügyi probléma nem volt vitás. Mégis, két fórumon át a Legfelsőbb Bíróságig jutott az ügy, majd ott kiderült, hogy a pert előről kell kezdeni. Ez a per ugyanis olyan alapkérdéseket érint, mint hogy ki közalkalmazott, milyen/hogyan/kinek munkáltató az önkormányzat, mi az a költségvetési szerv. Úgy gondolom, hogy ha a rendelkezésre álló jogszabályokból csak három szinten, két bíróság és az LB közreműködésével lehet a válaszokat megtalálni, akkor ezek a jogszabályok legalábbis nehézkesek.

Két olyan tanulsága is van ezeknek a pereknek, amelyeket mindenképp a bíróságoknak kellene megiszívlelniük. Az egyik az, hogy tudniuk kell, hogy valóban közalkalmazott-e az, aki a perben megjelenik. Ennek feltétele az, hogy költségvetési szerv létezzen. Egyszemélyes intézményeknél, mint a falusi könyvtár, a művelődési ház, a háziorvosi rendelő, ez egyáltalán nem egyértelmű. A másik fontos és sokszor figyelmen kívül hagyott tény pedig az, hogy a képviselő-testület nem jogi személy, ezért nem lehet perben fél. A munkaügyi kapcsolatokkal foglalkozó szakember azt gondolná, hogy egy bíró számára ezek evidenciák, a perek arra utalnak, hogy egyáltalán nem azok.

Jellegzetesen bonyolultak azok az esetek, amikor az önkormányzat tulajdonában levő költségvetési szerv vagy gazdasági társaság (ez utóbbit ld. a közszolgáltatóknál) vezetője keveredik konfliktusba az önkormányzattal.

Egy perben a művelődési ház volt igazgatója perelte az önkormányzatot azért, mert beosztásában lejjebb sorolták, az új beosztás szerint nem igazgatóként, hanem könyvtárosként látta el a feladatát, amely a beosztás megváltozásától egyébként nem változott meg. Az első fokú bíróság szerint az önkormányzatnak ez jogában állt, így felperes elvesztette a pert. Másodfokon helyben hagyták az első fokú ítéletet. A Legfelsőbb Bíróság viszont azt a határozatot hozta, hogy meg kell állapodni, hogy a szóban forgó intézmény költségvetési szerv-e. Ha igen, akkor a perben nem az önkormányzat, hanem ez a költségvetési szerv mint jogi személy az alperes. Ennek alapján új eljárást kell folytatni.

Ez az eset azért különösen érdekes, mert ebben a művelődési házzal összevont könyvtárban

nincs több alkalmazott, csak a felperes. Ha tehát a költségvetési szerv az alperes, akkor neki kell eljárni mindkét peres fél nevében, ami valószínű nonszensz. A felperes ugyanis nem munkáltatója saját magának, munkáltatója az önkormányzat, illetve annak képviselő testülete, mint olyan szerv, amely nem ruházhatja át a hozzá tartozó költségvetési szervek vezetőinek kinevezésére és leváltására vonatkozó jogát a polgármesterre sem. Bizonyára vannak a jogban olyan technikák, amivel ezt a dilemmát meg lehet oldani. Mindenesetre nagy gond, hogy egy hosszú időn keresztül elhúzódó pernek ilyen, mindkét félre nézve hátrányos és „üres” kimenete lehet.

Az általunk vizsgált érdekvitákhoz kapcsolódóan hét közalkalmazottakat érintő eljárásra került sor. Ebből egy rágalmazási per volt, amit a Fővárosi Bíróság tárgyalta, ez az eset nem tartozik a vizsgálódásaink körébe. Három per a MTV és alkalmazottja között zajlott, gyakorlatilag mindhárom felmentés miatt, mindhámat a közalkalmazottak nyerték meg.

Két – elvben a kollektív munkaügyi jogvita törvényileg nem létező kategóriájába tartozó – eset volt a Magyar Rádióban, ahol egyszer a közalkalmazotti tanács, egyszer pedig a Független Rádiós Szakszervezet érdekegyeztetés elmulasztása miatt fordult panaszal az OMMF-hez, ezek az esetek szintén az elbocsátások kapcsán alakultak ki. Az egyik eljárásban a FRÁSZ kérésének helyt adtak, a másik eljárás kimenete előttünk ismeretlen.

A hatodik esetben a Magyar Rádió kérte a bíróságot, hogy állapítsa meg, hogy jogellenes az elbocsátások kapcsán kibontakozott sztrájk. Ez a fajta per, mint alább látni fogjuk, jellegzetes terméke azoknak az érdekvitáknak, amelyekben a felek hosszú időn át nem tudnak megegyezni, és ténylegesen fennáll a sztrájkveszély. A bíróság bevonása az ügybe ezekben az esetekben inkább taktikai elem, részben időhúzásra, részben a szakszervezet lejáratására szolgál. Ebben az esetben a bíróság ítélete szerint a sztrájk jogszerű volt.

A közalkalmazottakat érintő ÁB döntések közül egy esetben ágazati szakszervezet, a Felsőoktatási Dolgozók Szakszervezete fordult az Alkotmánybírósághoz azzal, hogy az 1023/1995. (III. 15.) Korm. h. 3.1.6.a.), a 2143/1995. (IV. 19.) Korm. h. 1.a) és az 1995. május 22-én kelt 11960/95. sz. MKKM döntés az egyetemi létszámleépítésről alkotmányellenes, és kérte azok megsemmisítését. Az Alkotmánybíróság az első kettőt megsemmisítette mint alkotmányellenes-

seket, míg az MKM döntést azzal utasította el, hogy az nem jogszabály, nincs semmilyen joghatása, ezért azt nem kell megsemmisítenie. Gyakorlatban azonban valóban elbocsátották a felsőoktatásban dolgozó közalkalmazottak egy részét – mint utólag kiderült ezek az elbocsátások nem voltak jogszerűek. A rektori Konferencia körlevele alapján az elbocsátásokat azzal indokolták, hogy a költségvetés nem tudja finanszírozni a juttatásokat, ezért a közalkalmazottak további foglalkoztatására nincs mód. A Kjt. azonban nem ismeri ezt az esetet mint a jogszerű felmondás esetét. Ezekből az elbocsátásokból azért nem lettek perek, mert mire az érintettek tudomására jutott az, hogy velük szemben jogszerűtlenül jártak el, már elmúlt az a határidő, amelyen belül perelni lehetett volna.

Ezen kívül két olyan AB határozat született a vizsgált időszakban, amely a közalkalmazottakat érintette.²⁰

Ez a két határozat nem érintett olyan tömegeket, akik tényleges érdeksérelmet szenvedtek, de bizonyára megelőzte azokat a jogvitákat, amelyek ezek alkalmazásából származtak volna. Ezért igen nagy jelentőségűek a közalkalmazottak általános jogbiztonságára nézve. A végkielégítéssel kapcsolatos határozatnak ma, amikor egyre-másra röppennek föl az ötletek, hogy hogyan lehetne a közalkalmazottakat egyáltalán eltüntetni a költségvetésből, anyagi szempontból is nagy jelentősége van.

Zárszó

Mindenekelőtt meg kell állapítanunk, hogy a két munkavállalói csoport közül a közszolgálati jogviszonyban lényegesen kevesebb konfliktussal találkozunk. Ez részben megvalósult politikai szándékokra, részben e réteg jó érdekérvényesítő képességére, részben pedig a mindenkori kormány kivételesen tolerans magatartására, magas fokú tárgyalási készségére vezethető vissza. Ezek a tényezők azonban nem mindig érvényesülnek a jogviták vonatkozásában – a Ktv., különösen annak a fegyelmi eljárással foglalkozó fejezete, a polgármesterek státusának sajátos szabályozása, az önkormányzati törvény néhány szabálya és a gyakorlat, hogy a fegyelmi vétségekben a munkaviszony megszüntetése a „szokásos” büntetés, jogvitákat generál.

A közalkalmazotti réteget mind az érdekviták, mind pedig a jogviták vonatkozásában a munkaügyi konfliktusok egyre erőteljesebbé és számosabbá válása jellemezte a vizsgált időszak-

ban. Az érdekvitáknál a konfliktusokat elsősorban a források évek óta tartó szűkössége, a finanszírozási és a munkaügyi kapcsolatokra jellemző strukturális eltérések generálják, ehhez járul a munkaadói szerep megosztottsága a különböző szervezetek, ill. személyek között. A jogviták legfőbb forrása szintén a pénzeszközök szűköse volta, a Kjt. előmeneteli és illetményrendszere, annak állandó módosítása, valamint a költségvetési intézmények és fenntartók közötti társadalmi párbeszéd hiánya. Ezen a területen már kifejezetten rosszhiszemű jogalkalmazással is találkozunk, ami nemcsak a szereplők finansiális gondjainak mértékét jelzi, hanem arra is utal, hogy a jogkövető magatartás belső indítékai hovatovább elapadnak „a hivatalban” is.

A közalkalmazottak érdekvitáinak és sztrájkjainak vizsgálata rávilágít arra is, hogy újra kell gondolni a közalkalmazotti munkaügyi kapcsolatokat a munkahelyektől felfelé, minden szinten. Ebben a munkában nemcsak elméleti, hanem gyakorlati teendők is várnak mind az önkormányzati, mind az intézményi munkáltatói oldalra, mind pedig a kormányra – tisztázniuk kellene, hogy milyen viszonyban állnak egymással és ki milyen minőségben partnere a szakszervezetnek. Tisztázni kellene, milyen esélyek vannak arra, hogy a finanszírozási struktúra úgy alakul át, hogy az jobban megfeleljen a munkaügyi kapcsolatok struktúrájának, avagy a munkaügyi kapcsolatokban milyen változtatások szükségesek az alkalmazkodás érdekében.

Feltehetően nem elegendő ehhez a Kjt. 1996. áprilisi módosítása, mind önkormányzati, mind önkormányzati szövetségi, mind pedig munkáltatói szövetségi szinten újra kell gondolni a funkciókat is. Bár a politikai erők általában nem támogatják az önkormányzatok gazdálkodásának módosítására irányuló kísérleteket, de a munkaügyi konfliktusok vizsgálatának egyik tanulsága az, hogy az önkormányzatok önállóságának partalan volta akadályozta annak, hogy a hozzájuk tartozó költségvetési szervekkel valódi érdekegyeztetést folytassanak, ezért a konfliktusok megelőzéséhez az önkormányzatok jogainak és kötelezettségeinek átrendezésére is szükség van. Az érdekegyeztetési struktúra fejlesztése, a Kjt. és az Ötv. további módosítása mellett jó lenne a sztrájk törvényben kifejezetté tenni, hogy a kötelező szolgáltatásról szóló megállapodás hiánya nem teszi a sztrájkot jogellenessé.

A munkaügyi konfliktusok vizsgálata rávilágított arra is, hogy nem valósult meg a rendszerváltás után hangoztatott azon kormányzati szán-

dék, hogy az állam megvédi azokat a munkavállalói rétegeket, amelyek a szélesebb értelemben vett „köz” szolgálatában állnak. A legpozitívabb a helyzet a köztisztviselők tekintetében, ugyanakkor nem érvényesül, illetve az elmúlt időszak alatt fokozatosan erodálódott a közalkalmazottak védelme. Ebben az erózióban a rendszerváltás óta működött kormányok magatartása lényegében nem különbözött egymástól. (Hasonló a helyzet a Honvédség és a Tűzoltóság vonatkozásában.) A Magyarországon a versenyszférához tartozó közszolgáltató intézmények és vállalatok ennek tükrében viszonylag szerencsésnek mondhatják magukat, hogy nem kerültek be a közalkalmazotti körbe – feltehetően nem lennének képesek ilyen hatékonyságú érdekvédelemre, ha a munkaügyi kapcsolatok struktúrájában közelebb lennének az államhoz.

A munkaügyi konfliktusok megelőzésének egyetlen módja a tárgyalásos érdekegyeztetés jelenleginél sokkal szélesebb körű alkalmazása lenne. A ma működő érdekegyeztető fórumok és testületek természetesen betöltenek ilyen szerepet. Ugyanakkor a szabályok gyakori változtatása – különösen a közalkalmazottaknál – nem csökkenti, hanem kifejezetten generálja a konfliktusokat. Ennek oka nemcsak az, hogy e szabályok a közalkalmazottakra nézve idővel egyre hátrányosabbak lettek, hanem az is, hogy a munkáltatók visszaélnek azzal, hogy a közalkalmazottak, illetve helyi érdekképviselői szerveik nem mindig látják át e szabályokat.

Az érdekviták rendezésének folyamata hosszadalmas, jellemző a konfliktusos, esetenként eldurvuló tárgyalássorozat, amelynek során a felek kevésbé racionálisan viszonyulnak a problémákhoz. A jogviták rendezésében terjednek azok a módszerek, amelyek nem felelnek meg a hatályos jognak, de a felek azt gondolják, hogy a hivatalos utak megkerülésével kötött alkukban „mentik, ami menthető”. Az Országos Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat beindítása egyes vonatkozásokban új helyzetet teremt. Bizonyára javul a helyzet az érdekkonfliktusok rendezésében, különösen amiatt, hogy a Szolgálat szabályzata szűk határidőt szab a rendezésre, valamint hogy a harmadik személy bevonása bizonyos garanciát jelent arra, hogy a felek megőrzik higgadságukat a tárgyalások folyamán. Sajnálatos ugyanakkor, hogy a jogviták rendezésére ennek a testületnek nincs módja. A gyakorlatban viszont bizonyára elkerülhetetlen lesz, hogy a jogviták megelőzésében a Szolgálat részt vegyen.

A Szolgálat létrehozása újból felveti a termi-

nológiai tisztázás szükségességét is – a Munka Törvénykönyvében, a Kjt.-ben és a Ktv.-ben, a leendő Szolgálati Törvényben és a sztrájk törvényben is a legkülönbözőbb helyeken és értelmezésben fordul elő az „egyeztet” és a „közvetít”, ill. a „közvetítő” szó, amelynek nem mindig van köze ehhez a konfliktuskezelésben ismert eljáráshoz. Ezeket a törvényhelyeket a jogalkalmazók munkájának megkönnyítése és egységesítése érdekében felül kellene vizsgálni.

Hasonló a helyzet a jogviták és érdekviták elméleti elkülönítése, a kollektív jogvita intézményének hiánya tekintetében. A gyakorlat azt mutatja, hogy az érdekviták sokszor jogvitákká transzformálódnak, illetve tényleges jogviták érdekvitaként indulnak. Bizonyára elvileg sem lehet olyan szabályozást alkotni, amely a gyakorlat minden furcaságát képes szabályozni és erre szükség sincsen. Szükség van viszont arra, hogy a különböző konfliktuskezelő eljárásokat rugalmasan lehessen alkalmazni minden vitafajta esetében és a lehetőség szerint csökkenjen azoknak az ügyeknek a száma, amellyel a Munkaügyi Bíróságokhoz kell fordulni. A Legfelsőbb Bíróságot megjáró ügyek tanulsága, hogy a Munkaügyi Bíróságok munkáját több vonatkozásban is javítani kell.

Felhasznált irodalom

- A bírósági ügyforgalom adatai 1993. Igazságügyminisztérium, legfelsőbb Bíróság 1994
- A bírósági ügyforgalom adatai 1994. Igazságügyminisztérium, Legfelsőbb Bíróság 1995
- A. Gladstone–A. Pankert–E. Yemin: A munkaügyi kapcsolatok rendszere az iparilag fejlett piacgazdaságokban. MKI 1989
- Berki Erzsébet–Orolin Zsuzsa: Az önkormányzati szövetségek helye az érdekegyeztetésben Társadalmi Szemle. 1996. 1. sz. 79–88. pp.
- Berki Erzsébet–Orolin Zsuzsa: Munkaadói szerep az államháztartási szférában. Gazdaság és Társadalom 1995. 3–4. sz. 161–186. pp.
- Berki Erzsébet: AKJT néhány problémája a munkaügyi kapcsolatok szemszögéből. Munkaügyi Szemle, 1994/3. 14–18. pp.
- Berki Erzsébet: Ágazati sztrájk közalkalmazotti jogviszonyban. Pedagógusok Lapja 1995. november 29. 20–21. sz. 23. p.
- Berki Erzsébet: Munkaügyi konfliktusok és önkormányzatok. Társadalomkutatás 1996. 1–2. sz.
- Bírósági Határozatok 1993–1995. évi számai
- Dr. Lakatos Judit–Molnárfi Erika–Németi Ildikó: Sztrájkok és megoldásuk. PHARE kézirat, 1993. augusztus
- Dr. Németi Ildikó–Molnárfi Erika: Sztrájk-eseménynaptár 1994. Kézirat
- J. P. Windmüller: A kollektív tárgyalások alapjai. MKI 1993
- Közszolgálati sztrájkok, sztrájkfenyegetések, demonstrá-

- ciók 1990–1995. április. HVG (Fókuszban) 1995. április 29. 10. p.
- Magyar Törvénytar 22/1., 22/2. kötet
- Munkaügyi Kalendárium 1994. MKI kézirat. Szerk.: Berki Erzsébet
- Munkaügyi kalendárium 1995. MKI kézirat. Szerk.: Berki Erzsébet
- Szakszervezeti Naptár 1993. MKI kézirat. Szerk.: Berki Erzsébet
- Sztrájkok Magyarországon. HVG (Fókuszban) 1994. január 29. 8. p.

Jegyzetek

- ¹ Ld. 165/1995. (XII. 27.) Korm. r.: A köztisztviselők munkavégzéséről, munka- és pihenőidejéről, jutalmazásáról, valamint juttatásairól szóló 170/1992. (XII. 22.) Korm. rendelet módosításáról, Magyar Közlöny 1995. 115. sz.
- ² Az összes itt hivatkozott eset leírását és a kiinduló adatokat tartalmazza a következő kézirat: Munkaügyi konfliktusok a költségvetési szférában 1993–1995. MKI 1996
- ³ Az egészségügyben 1995. második félévében lezajlott konfliktus ettől abban különbözik, hogy született egy olyan megállapodás, amelynek végrehajtása esetén a szakszervezet eláll a sztrájktól, vagyis a vitát a megállapodás felfüggesztette, végül – előreláthatóan – végrehajtással zárul. Ld. még: Berki Erzsébet: Ágazati sztrájk közalkalmazotti jogviszonyban. Pedagógusok Lapja 1995. nov. 29.
- ⁴ Érdemes meggondolni, mi van akkor, ha a sztrájk nem jogszerű. A 3. § (3) figyelemre méltó ebben az esetben, és különösen az egészségügy vonatkozásában. Ha ugyanis a sztrájk közvetlenül és súlyosan veszélyezteti az egészséget, a testi épséget és a környezetet, a sztrájk nem jogszerű az elégséges szolgáltatásról való megállapodás nélkül.
- ⁵ Az ajánlásokat ugyanis december 14-én, vagyis a sztrájk előtti napon hozták nyilvánosságra a sajtóban.
- ⁶ Ez egyel több érv mellett, hogy a KIÉT legyen szektoriális és bipartit érdekegyeztető fórum, ahol a szakszervezetek az „összvont munkaadóval”, azaz egy munkaadói delegációval tárgyalnának.
- ⁷ Van olyan eset, amikor a beosztott közalkalmazottaknak egyáltalán nincs munkáltatója. Ld. erről: Berki Erzsébet–Orolin Zsuzsa: Munkaügyi kapcsolatok az államháztartási szférában. (Összefoglaló tanulmány.) MKI Kézirat 1994.
- ⁸ Lehetséges, hogy az Igazgatók Kamarája ilyen szervezet, de helyi kollektív szerződést feltehetően ez a szervezet sem kötött.
- ⁹ Tudomásunk van róla, hogy mind az önkormányzati szövetségek, mind pedig a kormány dolgozik annak érdekében, hogy lehessen területi tárgyalásokat folytatni, ezek pontos szabályozásáról, az önkormányzati szövetségek belső szabályzatainak reformjáról, illetve létező ilyen gyakorlatról azonban nincsenek pontos ismereteink.

¹⁰ Vagy legalábbis valamely reprezentatív többség, amely lehetőséget ad a megállapodás kiterjesztésére. A kiterjesztés ugyan itt még nehezebb kérdés, mint a versenyszférában.

¹¹ Ilyen például a tgm-tárgyalásoknak a szetorra vonatkozó része, a KIÉT alapszabályának megalkotása körüli herce-hurca, vagy a mindenkori éves béremelés mértéke, az A1 kategória emelése körüli állandósult viták.

¹² Ld. erről: Ladó Mária-Tóth Ferenc: Helyzetkép az érdekegyeztetésről. ÉT-PHARE 1995., Berki Erzsébet: A szektorális érdekegyeztetés néhány problémája. MKI Kézirat 1994.

¹³ Sajnos ezeket az adatokat nem lehet munkaviszony szerint bontani, így nem tudjuk kimutatni, hogy mennyi volt ezek közül pl. a közalkalmazottak besorolással kapcsolatos pere.

¹⁴ Ez az Eigner József munkaviszonyát megszüntető határozat volt.

¹⁵ Egy olyan per fordult elő, ahol nem a Ktv., hanem a Bírak és ügyészek jogállásáról szóló törvény az irányadó. Itt a per tárgya a besorolás. Az ügy még a munkaügyi dön-

tőbizottságon kezdődött, majd több meneten keresztül a LB-on végződött, végül a tisztviselők elvesztették a pert.

¹⁶ 1990. évi LXVII. tv. a polgármesteri tisztség egyes kérdéseiről.

¹⁷ Napi hírek szerint ezzel a megoldással – a pénzforgalom könnyítése érdekében – a PM is „kacérkodik”.

¹⁸ Ld. a 84. sz. MK állásfoglalást.

¹⁹ Ld. erről: Berki-Orolin: Munkaügyi kapcsolatok az államháztartásban és Munkaadói szerep az államháztartási szférában. MKI Kéziratok, 1994.

²⁰ Egyik az 56/1994. (XI. 10.) AB határozat, amely a Kjt. 39. § (2) bekezdés értelmezte. Ez az inkriminált „közalkalmazotthoz méltó magatartás” követelményének értelmezése, amely szerint csak akkor szankcionálható a méltatlan magatartás, ha ez közvetlen hatással van magára a munkavégzésre, vagy a munkáltató tényleges érdeksérelmével jár. A másik az 55/1995. (IX. 15.) AB határozat, amely megsemmisítette a Gstv. 117. § (2) bekezdést. Ez utóbbi arról szólt, hogy a „kiszervezett” közalkalmazottnak csak a végkielégítés fele jár, ha felajánlottak neki új munkahelyet, de azt nem fogadta el.

E számunk szerzői:

Dr. SIKORA Gizella kandidátus, egyetemi docens, Miskolci Egyetem; **dr. TÓTH Árpád** ny. tudományos főmunkatárs; **dr. MAROSAN György** kandidátus, tanár, Külkereskedelmi Főiskola; **dr. BERKI Erzsébet** kandidátus, tudományos főmunkatárs, Munkaügyi Kutatóintézet; **dr. OROLIN Zsuzsa** kandidátus, nyugdíjas; **dr. PINTÉR István** tanszékvezető, főiskolai docens, GATE Mezőgazdasági Főiskolai Kar, Nyíregyháza; **dr. G. TÓTH Károly** stratégiai igazgató, Antenna Hungaria; **Claire GOUTTEFARDE** tanár, ESC csoport, főiskola, Ecully/Lyon, Franciaország; **dr. HERNÁDI András** kandidátus, kutatóközpont vezető, MTA Világgazdasági Kutató Intézet.